

Quinzaine du 16 au 31 décembre 2016

Textes	
Indemnités de rupture du contrat de travail : cotisations	<i>Article 14 de la loi n° 2016-1827 du 23 décembre 2016 de financement de la sécurité sociale pour 2017</i>
Retraite anticipée pour handicap	<i>Article 45 de la loi n° 2016-1827 du 23 décembre 2016 de financement de la sécurité sociale pour 2017</i>
Plafond de la sécurité sociale pour 2017	<i>Arrêté du 5 décembre 2016 portant fixation du plafond de la sécurité sociale pour 2017</i>
Un Conseil d'orientation des conditions de travail (COCT) rénové	<i>Décret n° 2016-1834 du 22 décembre 2016 relatif à l'organisation, aux missions, à la composition et au fonctionnement du Conseil d'orientation des conditions de travail et des comités régionaux</i>
SMIC réévalué au 1^{er} janvier 2017	<i>Décret n° 2016-1818 du 22 décembre 2016 portant relèvement du salaire minimum de croissance</i>
Informations devant être transmises en cas d'infraction par un salarié avec un véhicule de société	<i>Arrêté du 15 décembre 2016 pris pour l'application de l'article L 121-6 du code de la route</i>
Application de la loi Travail	
Modalités d'organisation du référendum sur les accords d'entreprise	<i>Décret n° 2016-1797 du 20 décembre 2016 relatif aux modalités d'approbation par consultation des salariés de certains accords d'entreprise</i>
Généralisation de la garantie jeunes en vigueur le 1^{er} janvier 2017	<i>Décret n° 2016-1855 du 23 décembre 2016 relatif au parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie et à la garantie jeunes</i>
Réforme importante de la médecine du travail	<i>Décret n° 2016-1908 du 27 décembre 2016 relatif à la modernisation de la médecine du travail</i>
Zoom	
Un nouveau bulletin de paie au 1^{er} janvier 2017	
2016 : cadeaux et bons d'achat de Noël pour les salariés	
Jurisprudence	
L'employeur doit tenir les engagements souscrits dans un accord de GPEC	<i>Cass. Soc., 8 décembre 2016 : n° 15-21.019</i>
Obligation de formation des salariés par l'employeur	<i>Cass. Soc., 30 novembre 2016 : n°15-15162</i>
Le bureau de vote doit signer le procès-verbal des élections avant l'annonce du résultat	<i>Cass. Soc., 7 décembre 2016 : n° 15-26.096</i>
PSE : l'expert-comptable du CE doit être désigné lors de sa première réunion	<i>CE, 23 novembre 2016 : n° 388855</i>
Formalisme de l'avenant au contrat de travail à temps partiel modificatif de la durée du travail ou de sa répartition	<i>Cass. Soc. 3 novembre 2016 : n° 15-16.026</i>

Textes



Indemnités de rupture du contrat de travail : cotisations

Article 14 de la loi n° 2016-1827 du 23 décembre 2016 de financement de la sécurité sociale pour 2017

Revenant sur une mesure de la précédente loi de financement de la sécurité sociale, l'article 14 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2017 prévoit que les indemnités de rupture du contrat de travail dépassant 10 fois le plafond annuel de sécurité sociale n'ouvrent pas droit à l'exonération prévue à l'article L 242-1 du CSS.

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2016 a supprimé le seuil, égal à 10 fois le Plafond Annuel de la Sécurité Sociale (PASS), au-delà duquel les indemnités de rupture du contrat de travail sont assujetties en totalité aux cotisations de sécurité sociale.

Toutes les indemnités versées dans le cadre de cette législation ont donc pu, sans considération de leur montant, bénéficier de l'exonération, plafonnée à 2 fois le PASS, prévue par l'article L 242-1 du CSS. Or, il s'agissait, selon l'exposé de l'amendement gouvernemental à l'origine de l'article 14 de la loi, d'une mesure « involontaire ».

L'article 14 de la loi répare cette erreur et rétablit en conséquence le seuil supprimé. Les indemnités de rupture du contrat de travail sont dorénavant assujetties dès le 1^{er} euro aux cotisations de sécurité sociale si leur montant dépasse 10 fois le PASS, soit 392 280 € en 2017.

De la même manière, les indemnités de rupture du contrat de travail sont assujetties à la CSG et à la CRDS dès le premier euro si leur montant dépasse 10 fois le PASS. Cette règle, qui n'avait pas été modifiée par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2016, demeure en vigueur.

On rappelle que l'exonération de cotisations de sécurité sociale s'applique dans la mesure où l'indemnité bénéficie d'une exonération d'impôt sur le revenu (par renvoi de l'article L 242-1 du CSS à l'article 80 ter du CGI). Son ampleur varie donc selon la nature de l'indemnité en cause (indemnité de départ à la retraite, de licenciement, versée ou non dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi etc). De plus, son montant est limit e à 2 fois le plafond annuel de sécurité sociale, soit 78 456 € en 2017. L'exonération de CSG et de CRDS obéit à des règles très proches.

L'article 14 clarifie par ailleurs les règles applicables en cas de départ de l'entreprise d'une personne cumulant les statuts de salari e d'une part, et de dirigeant ou mandataire social d'autre part, et percevant des indemnités au titre de ces deux statuts.

Il pr ecis e que dans une telle situation, le seuil à retenir pour l'application de la règle de réintégration au premier euro des indemnités dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale, de la CSG et de la CRDS, est celui relatif à la qualité de mandataire social, égal à 5 fois le PASS, soit 196 140 € (articles L 242-1 et L 136-2 modifi es du CSS).

Le seuil plus favorable  voqu e plus haut, prévu pour les salariés, égal à 10 fois le PASS, ne s'applique donc pas.

Ces règles s'appliquaient déjà antérieurement. Les nouvelles dispositions visent seulement à les rendre plus intelligibles.

Ces dispositions s'appliquent aux indemnités versées au titre des ruptures de contrat de travail notifiées à compter du 1^{er} janvier 2017 ou aux indemnités versées à l'occasion d'une rupture conventionnelle homologuée dont la demande d'homologation a été transmise à compter de cette date (article 14, II de la Loi).

Il est à noter que la loi laisse donc inchangé le régime de faveur involontaire créé au profit des indemnités versées au titre des ruptures notifiées ou dont la demande d'homologation a été transmise en 2016.



Retraite anticipée pour handicap

Article 45 de la loi n° 2016-1827 du 23 décembre 2016 de financement de la sécurité sociale pour 2017

L'assuré qui ne peut pas justifier d'un taux d'incapacité permanente sur une partie de sa durée d'assurance vieillesse pourra demander l'examen de sa situation par une commission spéciale en vue de la liquidation d'une retraite anticipée pour handicap.

Le CSS permet aux assurés justifiant d'un taux d'incapacité permanente d'au moins 50 % de liquider, sous conditions, une pension de retraite au titre de leur handicap avant l'âge légal de départ à la retraite (62 ans pour les assurés nés en 1955 et après).

L'article 45 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2017 a pour objet de faciliter l'accès à cette retraite anticipée pour les assurés qui, atteints d'une incapacité permanente d'au moins 80 % lors de la demande de liquidation de leur pension, ne sont pas en mesure de justifier administrativement d'une reconnaissance de leur incapacité sur une fraction de la durée d'assurance requise, alors même qu'ils possèdent les justificatifs nécessaires pour le reste de leur carrière.

A cet effet, il est donc institué une commission placée auprès de la Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés. Cette commission est saisie par la caisse ou le service chargé de la liquidation de la pension de retraite, sur demande de l'assuré. Elle est chargée d'examiner la situation de l'intéressé sur la base du dossier à caractère médical permettant d'établir l'ampleur de l'incapacité, de la déficience ou du désavantage pour les périodes considérées.

Inscrite dans un nouvel article L 161-21-1 du CSS, cette mesure est applicable à la retraite anticipée pour handicap liquidée dans les régimes suivants :

- régime général des salariés,
- régime des professions artisanales, industrielles et commerciales,
- régime des professions libérales,
- régime des avocats,
- régime des non-salariés des professions agricoles.

Elle entrera en vigueur après la publication d'un décret d'application précisant, notamment :

- les règles de fonctionnement et de composition de la commission ,
- ainsi que la fraction de la durée d'assurance requise susceptible d'être validée par celle-ci.



Plafond de la sécurité sociale pour 2017

Arrêté du 5 décembre 2016 portant fixation du plafond de la sécurité sociale pour 2017

Pour les rémunérations ou gains versés à compter du 1^{er} janvier et jusqu'au 31 décembre 2017, les valeurs du plafond de la sécurité sociale sont les suivantes :

Annuel	39 228 €
Trimestriel	9 807 €
Mensuel	3 269 €
Quinzaine	1 635 €
Semaine	754 €
Jour	180 €
Horaire	24 €



Un Conseil d'orientation des conditions de travail (COCT) rénové

Décret n° 2016-1834 du 22 décembre 2016 relatif à l'organisation, aux missions, à la composition et au fonctionnement du Conseil d'orientation des conditions de travail et des comités régionaux

Le décret n° 2016-1834 est pris en application de l'article 26 de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi

Il a pour objet, l'organisation, les missions, la composition et le fonctionnement du COCT et des comités régionaux d'orientation des conditions de travail.

Le décret modifie les règles relatives au Conseil d'orientation des conditions de travail (COCT) et aux comités régionaux, suivant les conclusions de la commission de suivi élargie de l'accord national interprofessionnel du 13 septembre 2000 sur la santé au travail et la prévention des risques professionnels, signées à l'unanimité par la CGPME, le MEDEF et l'UPA, la CFDT, la CFE-CGC, la CFTC, la CGT et la CGT-FO le 2 février 2016.

Il renforce en particulier le rôle d'orientation du COCT en créant au niveau national une formation restreinte, le groupe permanent d'orientation, dont il précise la composition et les missions. Au niveau régional, les comités régionaux sont également dotés d'un groupe régional permanent d'orientation. Les commissions spécialisées du COCT qui exercent ses fonctions consultatives sont consacrées au niveau règlementaire.

Le décret modifie également la composition et précise le fonctionnement des formations du COCT et des comités régionaux, afin notamment de permettre la représentation de l'Union des employeurs de l'économie sociale et solidaire (UDES) au sein de ces instances en tant que personnalité qualifiée dans l'attente de la mesure de la représentativité des organisations professionnelles d'employeurs qui sera établie au printemps 2017. L'Union nationale des professions libérales (UNAPL), qui est déjà membre des instances nationales, bénéficiera également de ce régime transitoire pour entrer dans les instances régionales.

Le texte entre en vigueur le lendemain de sa publication, à l'exception des dispositions concernant la désignation des membres des instances, qui font l'objet de dispositions transitoires.



SMIC réévalué au 1^{er} janvier 2017

Décret n° 2016-1818 du 22 décembre 2016 portant relèvement du salaire minimum de croissance

Sans surprise, il n'y a donc pas de coup de pouce exceptionnel, malgré l'élection présidentielle 2017 à venir. Le SMIC 2017 n'augmente donc qu'à partir de la revalorisation annuelle automatique prévue par la loi. Les salariés payés au SMIC en 2017 ne toucheront donc que quelques euros de plus sur leur fiche de paye (+ 11 euros nets).

Le montant du smic, qu'il s'agisse du smic mensuel ou du smic horaire, est une référence fréquente dans de nombreux dispositifs sociaux. Son montant est régulièrement actualisé par les pouvoirs publics.

Le décret porte, à compter du 1^{er} janvier 2017, le montant du SMIC brut horaire à 9,76 € (en augmentation de 0,9 %), soit 1 480,27 euros mensuels sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires (contre 1 466,62 euros en 2016, ce qui représente une hausse de 14 euros par mois).

Le montant du SMIC net perçu par le salarié dépend de l'entreprise concernée et de certaines cotisations liées au secteur d'activité. Pour les salariés employés à domicile, le montant du SMIC horaire net s'établit par exemple à 8,15 euros de l'heure.

En moyenne, on peut estimer le montant du SMIC net mensuel à 1 153 € pour 2017 (1144 en 2016).

Le SMIC est traditionnellement augmenté chaque année au 1^{er} janvier. Mais les règles de calcul du pourcentage d'augmentation du Smic ont été modifiées depuis 2014. Le taux de revalorisation du SMIC est désormais calculé en fonction de deux critères : l'inflation mesurée pour les 20 % des ménages ayant les plus faibles revenus d'une part, et la base de la moitié du gain de pouvoir d'achat du salaire horaire moyen des ouvriers et des employés d'autre part.

En outre, le minimum garanti est revalorisé à 3,54 euros au 1er janvier 2017.

Le montant du minimum garanti sert de valeur de référence pour calculer les frais professionnels (déplacements, repas...), certains avantages en nature (logement par exemple) ainsi que les allocations d'aide sociale.



Informations devant être transmises en cas d'infraction par un salarié avec un véhicule de société

Arrêté du 15 décembre 2016 pris pour l'application de l'article L 121-6 du code de la route

L'arrêté du 15 décembre précise les modalités de l'obligation pour l'employeur de déclarer l'adresse et l'identité du salarié auteur d'une infraction routière commise avec un véhicule de société et constatée par radar automatisé.

La loi pour la justice du XXI^{ème} siècle du 8 novembre 2016 impose aux employeurs de divulguer, à partir du 1^{er} janvier 2017, les coordonnées du salarié auteur d'une infraction routière commise avec un véhicule appartenant à l'entreprise ou loué par celle-ci et constatée par radar automatisé.

Elle prévoit à cet effet que le représentant légal de la société dispose de 45 jours à compter de l'envoi ou de la remise de l'avis de contravention pour communiquer, par lettre recommandée avec avis de réception ou de façon dématérialisée, l'identité et l'adresse du conducteur ou pour justifier de l'existence d'un vol, d'une usurpation de plaque d'immatriculation ou de tout autre événement de force majeure (article L 121-6 du code de la route).

L'arrêté du 15 décembre 2016 précise les informations requises et comment il convient de procéder selon le canal utilisé pour les transmettre (articles A 121-1, A 121-2 et A 121-3 du code de la route).

Sont pour l'instant concernées les infractions visées à l'article L 130-9 du code de la route :

- excès de vitesse,
- non-respect des distances de sécurité,
- non-respect d'une signalisation imposant l'arrêt du véhicule,
- non-paiement des péages,
- présence de véhicules sur certaines voies et chaussées.

Par la suite, la liste des infractions concernées sera fixée, non plus par l'article L 130-9, mais par un décret devant paraître le 18 novembre 2017 au plus tard.

Déclaration par lettre recommandée avec avis de réception

Le représentant légal de la personne morale à qui a été adressé l'avis de contravention doit utiliser le formulaire joint à cet avis en y précisant :

- soit l'identité et l'adresse de la personne physique présumée conduire le véhicule lorsque l'infraction a été constatée ainsi que la référence de son permis de conduire ;
- soit les éléments permettant d'établir l'existence d'un vol, d'une usurpation de plaque d'immatriculation ou de tout autre événement de force majeure.

Dans cette dernière hypothèse, l'employeur doit joindre au formulaire selon le cas :

- la copie du récépissé du dépôt de plainte pour vol ou destruction du véhicule ou pour le délit d'usurpation de plaque d'immatriculation prévu par l'article L 317-4-1 du code de la route ;
- la copie de la déclaration de destruction de véhicule établie conformément aux dispositions du code de la route ;
- les copies de la déclaration de cession du véhicule et de son accusé d'enregistrement dans le système d'immatriculation des véhicules ;
- ou une déclaration motivée expliquant tout autre événement de force majeure, accompagné le cas échéant de documents justificatifs.

Déclaration dématérialisée

Les mêmes informations que celles ci-dessus doivent être communiquées. Le représentant légal de la personne morale doit procéder à sa déclaration à l'aide du formulaire en ligne figurant sur le site www.antai.fr.

La transmission de ce formulaire produit les mêmes effets que l'envoi de la lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Un accusé d'enregistrement est délivré automatiquement après validation et envoi de toutes les informations demandées.

L'employeur transmet de façon numérisée, selon les formats indiqués sur le site, la copie des documents justifiant d'un vol, d'une destruction ou cession du véhicule ou d'une usurpation de plaque d'immatriculation. Il peut aussi mentionner sur le formulaire en ligne les éléments justifiant de tout autre événement de force majeure.

Absence de déclaration ou fraude

On rappelle que l'employeur qui ne procède pas à la déclaration requise en application de l'article L 121-6 du code de la route encourt une amende de 4^{ème} classe :

- 750 euros maximum pour les personnes physiques
- 3 750 euros maximum pour les personnes morales

L'employeur reste dans ce cas personnellement redevable de la charge du paiement de l'amende due pour cette contravention, conformément à l'article L 121-3 du code de la route.

Comme le précise l'arrêté du 15 décembre 2016, l'employeur et l'entreprise s'exposent également à des poursuites pénales en cas de fausse déclaration.

Application de la loi Travail



Modalités d'organisation du référendum sur les accords d'entreprise

Décret n° 2016-1797 du 20 décembre 2016 relatif aux modalités d'approbation par consultation des salariés de certains accords d'entreprise

Le décret d'application de la loi Travail et de la loi Rebsamen du 17 août 2015 - précisant les modalités d'approbation par les salariés de certains accords collectifs d'entreprise est paru.

Sont concernés les nouveaux accords « loi Travail » signés par des syndicats représentant plus de 30 % des suffrages exprimés aux dernières élections professionnelles, sans dépasser 50 % (article L 2232-12), ainsi que les accords signés, dans les entreprises sans délégué syndical, par des représentants du personnel élus mandatés par un ou plusieurs syndicats (article L 2232-21-1) ou par des salariés mandatés (article L 2232-27).

Le décret fixe :

- une série de règles sur le déroulement des trois consultations : moment, modalités du scrutin, procès-verbal ... ;
- pour le référendum sur les accords « à 30 % », le contenu du protocole d'accord définissant les modalités d'organisation de la consultation qui doit être conclu entre employeur et syndicats signataires ; également pour ce référendum, les modalités selon lesquelles les syndicats signataires notifient leur demande d'organisation d'une consultation, les conditions de signature et de publicité du protocole d'accord et de recours contentieux contre celui-ci ;
- les modalités d'organisation du référendum sur les accords avec des représentants du personnel ou des salariés mandatés, déterminées par l'employeur après consultation des intéressés, et de recours contentieux en cas de désaccord sur ces modalités ;
- ses dates d'entrée en vigueur : application aux accords sur la durée du travail, les repos et les congés signés à partir du 1^{er} janvier 2017 et aux accords de développement et de préservation de l'emploi signés depuis le 9 août 2016, notamment.



Généralisation de la garantie jeunes en vigueur le 1^{er} janvier 2017

Décret n° 2016-1855 du 23 décembre 2016 relatif au parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie et à la garantie jeunes

Entrée en vigueur, au 1^{er} janvier 2017, des dispositifs d'insertion des jeunes prévus par la loi Travail : le parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie, dispositif destiné aux 16-25 ans en difficulté, et la garantie jeunes, qui s'inscrit dans ce parcours.

L'article 46 de la loi Travail a remodelé le cadre juridique de l'accompagnement des jeunes vers l'emploi. L'article L 5131-3 du code du travail confère désormais aux jeunes de 16 à 25 ans révolus en difficulté et confrontés à un risque d'exclusion professionnelle un droit à un accompagnement vers l'emploi et l'autonomie, organisé par l'État. Le décret du 23 décembre 2016 fixe le cadre général de cet accompagnement.

Ainsi, les orientations stratégiques en matière d'accompagnement des jeunes sont définies par l'État, en concertation avec la région. Elles sont mises en œuvre par les missions locales dans le cadre du conseil en évolution professionnelle ou, à défaut, par un autre organisme désigné par l'État. Leur action est encadrée par des conventions pluriannuelles d'objectifs.

Parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie

Le *parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie* est une des modalités de l'accompagnement des jeunes vers l'emploi. Il consiste en un contrat conclu par l'État avec un jeune de 16 à 25 ans sans emploi, élaboré avec lui et sur la base d'un diagnostic, et mis en œuvre par les missions locales pour l'insertion des jeunes. L'intéressé peut bénéficier d'une allocation, modulable en fonction de sa situation.

Modalités du parcours

La situation du jeune, ses demandes, ses projets et ses besoins font l'objet d'un diagnostic, qui permet d'identifier et de valoriser les compétences.

Le parcours est constitué de phases d'accompagnement dont la durée et l'intensité peuvent varier. Pour chaque phase, les objectifs du jeune sont définis et ses progrès sont mesurés. Chaque phase d'accompagnement peut comporter :

- des périodes de formation ;
- des situations professionnelles, y compris des périodes de mise en situation en milieu professionnel ;
- des actions spécifiques dans le cadre de l'accompagnement social et professionnel ;
- des actions portées par d'autres organismes susceptibles de contribuer à l'accompagnement.

Contrat d'accompagnement

Le contrat d'engagements est signé 1 mois au plus tard après la réalisation du diagnostic par la mission locale et le bénéficiaire de l'accompagnement.

Il mentionne :

- les phases du parcours, leurs objectifs et leur durée définis par le bénéficiaire et le conseiller référent ;
- les engagements de chaque partie au contrat pour chaque phase ;
- le cas échéant, l'attribution d'une allocation, son montant et sa durée prévisionnels.

La première phase du parcours débute au plus tard 1 mois après la signature du contrat. Le contrat peut être modifié en fonction de l'évolution de la situation du jeune.

Le contrat est conclu pour une durée déterminée et peut être renouvelé dans la limite de 24 mois consécutifs. Si le jeune intègre en cours de parcours le dispositif de la garantie jeunes, le contrat peut être prolongé jusqu'à la fin de la garantie.

Le contrat d'engagements prend fin :

- lorsque l'autonomie du jeune est considérée comme acquise, au vu de l'évolution de sa situation ;
- lorsque son bénéficiaire atteint son 26e anniversaire ;
- à la demande expresse de son bénéficiaire ;
- en cas de manquement du bénéficiaire à ses engagements contractuels.

Dans ce dernier cas, la mission locale peut, après avoir mis à même le jeune de présenter ses observations, suspendre ou supprimer l'allocation, ou rompre le contrat. Sa décision est notifiée au jeune ou à son représentant légal par tout moyen conférant date certaine.

Montant et versement de l'allocation

Une allocation peut être accordée par la mission locale au jeune, en fonction de sa situation et de ses besoins pendant les périodes au cours desquelles il ne perçoit ni une rémunération au titre d'un emploi ou d'un stage, ni une autre allocation.

L'allocation est versée mensuellement et à terme échu par l'Agence de services et de paiement. Le montant de l'allocation et sa durée prévisionnelle sont fixés dans le contrat d'engagements et peuvent être révisés en fonction de l'évolution de la situation du jeune.

Le montant mensuel de l'allocation ne peut pas excéder le montant forfaitaire mensuel du revenu de solidarité active, déduction faite d'une fraction de 12 % au titre des avantages en nature logement. L'allocation versée au bénéficiaire est plafonnée à 3 fois ce montant par an.

Garantie jeunes

La garantie jeunes constitue une modalité spécifique du parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie. Il s'agit d'un dispositif associant parcours d'accompagnement et garantie de ressources pour des jeunes de 16 à 25 ans en situation de grande précarité. La garantie jeunes, expérimentée depuis 2013, a été pérennisée par la loi Travail et étendue à tout le territoire. Les contrats conclus dans le cadre de la garantie jeune expérimentale avant le 1^{er} janvier 2017 continuent à produire leurs effets jusqu'à leur terme.

Bénéficiaires

Peut bénéficier de la garantie tout jeune de 16 à 25 ans vivant hors du foyer de ses parents ou au sein de ce foyer sans recevoir de soutien financier de leur part, qui n'est ni étudiant, ni en formation, ni employé et dont le niveau de ressources ne dépasse pas le montant forfaitaire mensuel du revenu de solidarité active, déduction faite d'une fraction de 12 % au titre des avantages en nature logement.

Sont notamment pris en compte pour l'appréciation des ressources les revenus pris en compte pour le calcul de la prime d'activité, bourses d'études, gratifications de stage et minima sociaux.

Modalités d'accompagnement du jeune

La garantie jeunes constitue une phase d'accompagnement du parcours contractualisé d'une durée de 12 mois, pouvant être prolongée jusqu'à 6 mois, soit 18 mois au total. Elle est mise en œuvre dans les mêmes conditions et comporte un accompagnement intensif du bénéficiaire par la mission locale. Une commission locale assure le suivi du jeune, et peut accorder des admissions à la garantie à titre dérogatoire.

En cas de manquement du jeune à ses engagements, la commission locale peut, après avoir mis à même l'intéressé de présenter ses observations, suspendre l'allocation, ou supprimer le bénéfice de la garantie. Sa décision est notifiée au jeune ou à son représentant légal par tout moyen conférant date certaine.

Montant de l'allocation

La garantie jeunes ouvre droit à une allocation égale au montant forfaitaire mensuel du revenu de solidarité active, déduction faite d'une fraction de 12 % au titre des avantages en nature logement.

L'allocation est intégralement cumulable avec les ressources d'activité du jeune tant que celles-ci ne dépassent pas un montant mensuel net de 300 €. Au-delà, l'allocation est dégressive linéairement et s'annule lorsque le total des ressources d'activité du jeune équivaut à 80 % du montant mensuel brut du Smic, soit 1 184,24 € en 2017.

Sont considérées comme des ressources d'activité les revenus pris en compte pour le calcul de la prime d'activité, les allocations de chômage, les bourses d'études et les gratifications de stage.

L'allocation n'est pas cumulable avec :

- l'indemnité de service civique et l'allocation temporaire d'attente ;

- la prime d'activité, sauf pour les personnes à charge et pour les droits ouverts au titre d'une activité antérieure à l'entrée dans la garantie jeunes ;
- le RSA, sauf pour les personnes à charge.



Réforme importante de la médecine du travail

Décret n° 2016-1908 du 27 décembre 2016 relatif à la modernisation de la médecine du travail

Le décret d'application de la loi Travail sur la réforme de la surveillance médicale des salariés est publié et entre en vigueur le 1^{er} janvier 2017

Le décret du 27 décembre 2016 met en œuvre la réforme d'ampleur de la médecine du travail prévue par la loi 2016-1088 du 8 août 2016 (loi Travail). Sont particulièrement à signaler les mesures suivantes :

- la visite d'information et de prévention, pratiquée par un membre de l'équipe pluridisciplinaire en santé au travail, remplace la visite médicale d'embauche. Elle doit être organisée dans les 3 mois qui suivent la prise de poste, sauf si le salarié a déjà bénéficié d'une telle visite dans les 5 précédentes années.
- la visite d'information et de prévention est renouvelée selon une périodicité fixée par le médecin du travail, et au moins tous les 5 ans.
- les travailleurs de nuit et les jeunes de moins de 18 ans bénéficient de la visite d'information et de prévention avant d'être affectés à leur poste, puis au maximum tous les 3 ans.
- les femmes enceintes, ayant accouché ou allaitant peuvent bénéficier à tout moment d'un examen médical pratiqué par le médecin du travail.
- les travailleurs handicapés et bénéficiaires d'une pension d'invalidité sont orientés vers le médecin du travail qui définit les modalités et la périodicité de leur suivi médical. Ils sont vus par le service de santé au travail au moins une fois tous les 3 ans.
- l'aptitude physique des personnes affectées sur des postes à risque est vérifiée par le médecin du travail préalablement à leur entrée en fonctions, sauf exceptions. Elles bénéficient d'un examen médical d'aptitude tous les 4 ans au maximum, et d'une visite intermédiaire tous les 2 ans.
- l'inaptitude physique du salarié peut être constatée, après concertation entre le médecin du travail, l'employeur et le salarié, à l'issue d'un seul examen médical. Le médecin du travail peut néanmoins, s'il le juge nécessaire, pratiquer un second examen médical dans un délai de 15 jours.
- les recours contre l'avis du médecin du travail sont portés, dans un délai de 15 jours, devant le conseil de prud'hommes en formation de référé pour lui demander la désignation d'un médecin-expert.

La loi Travail a également unifié les procédures de reclassement du salarié déclaré inapte, que l'origine de cette inaptitude soit ou non professionnelle. Ainsi, à compter du 1^{er} janvier 2017, le médecin du travail peut dispenser l'employeur de toute recherche de reclassement si l'état de santé du salarié l'exige. Si le reclassement s'impose, les délégués du personnel doivent être consultés. L'impossibilité de reclassement doit être notifiée par écrit au salarié.

Zoom



Un nouveau bulletin de paie au 1^{er} janvier 2017

Dès le 1^{er} janvier 2017, un nouveau modèle de bulletin de paie devient obligatoire dans les entreprises d'au moins 300 salariés.

Au 1^{er} janvier 2018, ce seront tous les employeurs qui seront concernés. Cette fiche de paie peut même être mise en place, de manière facultative et sur la base du volontariat, dès à présent.

Intitulés peu clairs, incompréhension des calculs, informations trop nombreuses... La version actuelle de la fiche de paie présente un certain nombre de défauts. Au 1^{er} janvier 2018, et même dès le 1^{er} janvier 2017 pour les entreprises de 300 salariés et plus, ce sera fini. Place à un nouveau modèle de bulletin de paie, plus facile à gérer pour les entreprises, plus lisible pour les salariés.

L'objectif affiché est plus de lisibilité et plus de pédagogie. La nouvelle fiche de paie verra son nombre de lignes divisé par 2. Les libellés seront désormais plus clairs, avec une structuration par postes de charges.

Elle permettra de comprendre facilement les montants de cotisations dus par les salariés et les employeurs, en tenant compte des exonérations dont ces derniers peuvent bénéficier. Elle fera également apparaître le montant total des allègements de cotisations, comme l'exonération totale des cotisations versées à l'Urssaf (hors cotisations chômage) pour les salaires jusqu'à 1,6 fois le Smic dans le secteur privé, grâce au Pacte de responsabilité et de solidarité.

Autre exemple, les lignes de cotisation de protection sociale seront regroupées par risque couvert : assurance chômage, assurance retraite ou encore assurance santé. Les autres contributions dues par l'employeurs fusionneront en une seule ligne.

Le nouveau modèle de bulletin de paie présentera les éléments suivants :

- l'identité de l'employeur : nom, adresse, numéro Siret, code APE ou NAF ;
- l'identité du salarié : nom, emploi, niveau ou coefficient hiérarchique ;
- l'intitulé de la convention collective applicable (ou la référence au code du travail concernant les congés payés et les délais de préavis en cas de cessation de la relation de travail) ;
- la période et le nombre d'heures de travail : avec une distinction entre heures au taux normal et heures supplémentaires, ainsi que les taux concernés, avec la mention de la nature et du volume du forfait pour les salariés au forfait ;
- les dates de congés et le montant de l'indemnité de congés payés (s'ils interviennent sur la période concernée par le bulletin de paie) ;
- la rémunération brute ;
- la nature et le montant des *accessoires de salaire* (primes, avantages en nature, frais professionnels...) soumis aux cotisations salariales et patronales ;
- le montant, l'assiette et le taux des cotisations et contributions sociales ;
- la nature et le montant des autres versements et retenues ;
- la rémunération nette ;
- la date de paiement ;
- le montant total versé par l'employeur (rémunération, cotisations et contributions à la charge de l'employeur) ;
- le montant des exonérations et exemptions de cotisations et contributions sociales ;
- la mention de la rubrique dédiée au bulletin de paie sur le site Service-Public.fr : pour plus

d'explications sur les différents termes utilisés ;

- la mention indiquant que le bulletin de paie doit être conservé sans limitation de durée.

Les libellés exacts et leur ordre différent selon le statut du salarié : cadre ou non cadre.

SOCIETE SIMPLIFICATION BDP				BULLETTIN DE PAIE				
CONVENTION COLLECTIVE DE YYYYYYYYYY				Paie du 01/XX/2015 au XX/XX/2015				
Matricule				NIDCC				
Employ				Feuille 1/1				
Date d'embauche		Niveau		Lieu de versement des cotisations Sécurité Sociale				
07/05/2003		18 C		TOULOUSE RUE PIERRE ET MARIE CURIE				
Numéro de Sécurité Sociale		Horaire mensuel rémunéré		Horaire hebdomadaire effectif		Siret	Numéro URSSAF	Code APE
16012345678910		169		35 heures		5XX1XX2XX xxxxx	V100503P	6419Z
Impact des absences sur la paie de								
N/A								
Périodes de congés annuels avec maintien de rémunération								
01/01 02/01 17/01								
Congés payés								
RTT								
Solde période en cours		26 jour		Pris dans l'année		1 jour		
Dont fractionnement		0 jour		Pris dans le mois		1 jour		
Solde potentiel				15 jour				
Messages								
Ce bulletin est un test proposant un regroupement par risque et type de couverture pour un salarié au SMIC								
M. LEBON Juste 5 avenue de la République 94000 CRETEIL								
Eléments de revenu brut								
Elément	Rappel	Quantité ou base	Valeur unitaire	Taux	Montant	Part salarié	Part employeur	
SALAIRE BRUT					1 457,52			
INDEMNITES COMPENSATRICES DE CONGES PAYES								
HEURES SUPPLEMENTAIRES								
REMBOURSEMENT TRANSPORT PARIS					53,40			
TITRES RESTAURANT		20,00	3,25			65,00	97,00	
<i>Cotisations sociales</i>						<i>Part salarié</i>	<i>Part employeur</i>	
ASSURANCE SANTE								
Sécurité sociale						10,93	190,94	
Complémentaire santé						16,83	13,77	
Incapacité, invalidité, décès						4,98	7,49	
ASSURANCE ACCIDENT DU TRAVAIL-MALADIES PROFESSIONNELLES							16,23	
ASSURANCE RETRAITE								
sécurité sociale						104,21	154,50	
complémentaire						56,84	70,98	
supplémentaire						7,29	22,92	
ALLOCATIONS FAMILIALES							50,28	
ASSURANCE CHÔMAGE						34,98	62,67	
AUTRES CONTRIBUTIONS EMPLOYEUR								
COTISATIONS DE CONVENTION COLLECTIVE OU STATUTAIRES							216,26	
CSG/CRDS non imposable à l'impôt sur le revenu						80,19		
CSG CRDS imposable à l'impôt sur le revenu						34,37		
ALLEGEMENT DE COTISATIONS							-413,21	
PARTICIPATION/INTERESSEMENT						1234,56		
TOTAL DES COTISATIONS						356,63	332,62	
TOTAL						1 516,52	468,63	
Date de paiement		Mode de Paiement		Net payé en euros				
30/01/2015		Paiement par virement en compte		1 095,28				
BASES DE CALCUL								
	Sécurité S. plafonnée	Sécurité S. déplafonnée	Retraite taux 1					
Bases	1 457,52	1 457,52	1 457,52					
Plafonds	3 170,00		3 170,00					
Cumul annuel	1 457,52	1 457,52	1 457,52					
Montants à déclarer Année 2015								
	Brut imposable	Net imposable	Av. en nat. logem	Av. en nat. Nourrit. et c Indts et rembs	Coût pour l'entreprise	Allègements financés par l'Etat		
Euros	1 457,52	1 162,19		53,40	2 000,55	439,44		
Cumul annuel	1 457,52	1 162,19		53,40	2 000,55	439,44		



2016 : cadeaux et bons d'achat de Noël pour les salariés

En cette fin de l'année 2016 et début de l'année 2017, nombreuses sont les entreprises qui désirent offrir des cadeaux ou bons d'achat à leurs salariés.

La présente actualité rappelle quelles sont les exonérations sociales dont elles peuvent bénéficier à cette occasion...

Des prestations peuvent sous certaines conditions être exonérées du paiement des cotisations et contributions de sécurité sociale, lorsqu'elles sont allouées par :

- le comité d'entreprise ;
- ou par l'employeur directement dans les entreprises de moins de 50 salariés dépourvues de comité d'entreprise.

Concernant les bons d'achat ou cadeaux, il existe une présomption de non assujettissement de l'ensemble des bons d'achat et cadeaux attribué à un salarié au cours d'une année civile, lorsque le montant global de ces derniers n'excède pas 5 % du PMSS, soit 161 € pour l'année 2016 (3.218 € X 5 %).

Lorsque des bons d'achat et/ou cadeaux sont attribués aux salariés, à l'occasion des fêtes de Noël (par le comité d'entreprise ou l'employeur), ils pourront bénéficier d'une présomption de non assujettissement à condition que le montant total alloué au cours de l'année 2016 n'excède pas pour un même salarié **161 €**.

Pour les bons de Noël, le plafond de 161 € s'apprécie par salarié et par enfant jusqu'à 16 ans révolus dans l'année civile. Si les 2 conjoints travaillent dans la même entreprise, le seuil s'apprécie pour chacun d'eux.

Au-delà de cette limite de 5 % du plafond mensuel de la sécurité sociale, les bons d'achat et cadeaux pour les fêtes de Noël sont exonérés de cotisations, quand ils sont :

- en relation l'événement ;
- d'une utilisation déterminée, en relation avec l'événement,
- d'un montant non disproportionné par rapport à l'événement.

Exonération si 3 conditions sont cumulativement respectées

- **L'attribution du bon d'achat doit être en lien avec Noël**
Concrètement, l'attribution du bon d'achat et/ou cadeaux concerne les salariés ayant des enfants dont l'âge maximum est de 16 ans révolus dans l'année civile.
En outre, les bénéficiaires doivent être concernés par l'évènement, ainsi un salarié sans enfant n'est pas concerné.

- **Une utilisation déterminée, en relation avec l'évènement**
L'utilisation du bon doit être en lien avec l'évènement pour lequel il est attribué, il doit ainsi mentionner :

- soit la nature du bien ;
- soit un ou plusieurs rayons d'un grand magasin ou le nom d'un ou plusieurs magasins.

Il ne peut être échangeable contre des produits alimentaires ou du carburant.

En revanche, les produits alimentaires courants dits de luxe dont le caractère festif est avéré sont admis.

Le bon d'achat attribué au titre du Noël des enfants devra permettre l'accès à des biens en rapport avec cet évènement tels que :

- les jouets ;
- les livres ;
- les disques ;
- les vêtements ;
- les équipements de loisirs ou sportifs.

- **D'un montant non disproportionné par rapport à l'évènement.**
À l'occasion des fêtes de Noël 2016, le montant est fixé à 5 % du PMSS (soit 161 €) par enfant et 5 % du PMSS (161 €) par salarié.
En d'autres termes, les 2 parents salariés d'une même entreprise pourront prétendre aux bons d'achats pour le même enfant

Lorsque l'une au moins des 3 conditions n'est pas remplie, le caractère cumulatif n'est alors plus respecté.

La conséquence est alors de soumettre le bon d'achat et/ou cadeau à toutes les cotisations, **dès le 1^{er} euro.**

Jurisprudence

L'employeur doit tenir les engagements souscrits dans un accord de GPEC

Cass. Soc., 8 décembre 2016 : n° 15-21.019

En l'espèce, l'employeur avait signé en octobre 2006 un accord de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), conclu pour une durée de 3 ans, dans lequel il s'engageait dans une démarche d'anticipation et de prévision des emplois et compétences en lien avec sa stratégie. Pour ce faire, l'entreprise affirmait notamment *la priorité donnée à l'évolution professionnelle des collaborateurs en interne associée à une réflexion systématique sur la nécessité de remplacer les partants et de recourir aux embauches externes*. Elle excluait la mise en œuvre de procédures de licenciement économique et visait *sans remettre en cause le principe du volontariat, à maintenir une stabilité globale des effectifs*.

Moins d'un an après la signature de l'accord, l'employeur a externalisé son service d'assistance téléphonique. Les salariés transférés au sous-traitant se sont vu proposer une modification de leur contrat de travail ou, en cas de refus du nouveau statut, un plan de départs volontaires. Les salariés ont saisi les juges du fond en faisant valoir que ce montage était frauduleux et méconnaissait l'engagement pris par l'employeur dans l'accord de GPEC.

La Cour de cassation donne raison aux salariés. Sans se prononcer sur le caractère frauduleux de l'opération, qui relève de l'appréciation souveraine des juges du fond, elle condamne l'employeur au titre de la méconnaissance de son engagement spécifiquement pris dans le cadre d'un accord de GPEC. Les salariés sont donc fondés à réclamer une indemnisation en raison de la perte de chance de conserver un emploi au sein de l'entreprise.

Il faut noter que le préjudice étant distinct de celui lié à la rupture du contrat de travail, les dommages et intérêts se cumulent avec les indemnités versées aux salariés ayant souscrit au plan de départs volontaires.



A savoir : *l'employeur qui conclut un accord de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences prévoyant une stabilité des effectifs pendant 3 ans et qui ne tient pas cet engagement doit indemniser les salariés lésés*

Obligation de formation des salariés par l'employeur

Cass. Soc., 30 novembre 2016 : n°15-15162

Article L 6321-1

L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail.

Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences, y compris numériques, ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme, notamment des actions d'évaluation et de formation permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret.

Les actions de formation mises en œuvre à ces fins sont prévues, le cas échéant, par le plan de formation mentionné au 1° de l'article L 6312-1. Elles peuvent permettre d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire national des certifications professionnelles et visant à l'acquisition d'un bloc de compétences.

Le fait de ne faire bénéficier un salarié d'aucune formation tout au long de sa carrière au sein de l'entreprise constitue un manquement au devoir d'adaptation au poste de travail, mais aussi à l'obligation plus générale de veiller au maintien de l'employabilité, c'est-à-dire de la capacité du salarié à *occuper un emploi au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations* (article L 6321-1).

Article L 6312-1

L'accès des salariés à des actions de formation professionnelle continue est assuré :

1° A l'initiative de l'employeur, le cas échéant, dans le cadre d'un plan de formation ;

2° A l'initiative du salarié notamment par la mobilisation du compte personnel de formation prévu à l'article L 6323-1 et dans le cadre du congé individuel de formation défini à l'article L 6322-1 ;

3° Dans le cadre des périodes de professionnalisation prévues à l'article L 6324-1 ;

4° Dans le cadre des contrats de professionnalisation prévus à l'article L 6325-1.

À partir d'une certaine ancienneté, le salarié est en droit d'obtenir des dommages-intérêts s'il n'a jamais suivi de stage de formation dans le cadre du plan de formation de l'entreprise.

En octobre 2007, la Cour de cassation jugea que 2 salariés qui, sur 24 et 12 ans de carrière, n'avaient bénéficié que d'un stage de formation de 3 jours, étaient en droit de réclamer des dommages-intérêts à leur employeur en raison de cette carence (Cass. Soc., 23 octobre 2007 : n° 06-40950).

En mars 2010, la Cour de cassation jugea que le fait que les salariés n'avaient bénéficié d'aucune formation professionnelle continue pendant toute la durée de leur emploi dans l'entreprise, établissait un manquement de l'employeur à son obligation de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi, entraînant pour les intéressés un préjudice qu'il appartenait au juge d'évaluer. Dans cette affaire, les salariés faisaient valoir que pendant toute leur carrière au sein de la société, aucune formation ne leur a été proposée notamment pour combattre leur illettrisme du fait de leur origine malienne et qu'ils n'avaient donc pu évoluer au sein de l'entreprise (Cass. Soc., 02 mars 2010 : n° 09-40914).

En juin 2013, la Cour de cassation jugea que le préjudice devait être réparé au salarié qui, en 16 ans d'exécution du contrat de travail, n'avait bénéficié dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, d'aucune formation permettant de maintenir sa capacité à occuper un emploi au regard de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations (Cass. Soc., 05 juin 2013 : n° 11-21255).

En mai 2014, la Cour de cassation confirma l'allocation de 6.000 euros de dommages-intérêts accordée en appel à la salariée qui, présente dans l'entreprise depuis 7 ans, n'avait bénéficié au cours de cette période d'aucun stage de formation continue, ce qui caractérisait un manquement de l'employeur à l'obligation de veiller au maintien de la capacité de la salariée à occuper un emploi au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations (Cass. Soc., 07 mai 2014 : n°13-14749).

En juin 2014, en revanche, la Cour de cassation jugea que les fonctions antérieures du salarié rendaient inutiles des mesures d'adaptation à l'emploi, pendant la brève période d'exécution du contrat (en l'espèce, un C.I.E d'1 an et 8 mois), et qu'il ne pouvait être reproché à l'employeur d'avoir manqué à son obligation d'assurer l'adaptation du salarié aux évolutions de son emploi (Cass. Soc., 18 juin 2014 : n° 13-16848).

En mars 2015, la Cour de cassation jugea que 10 mois d'ancienneté sur le dernier poste occupé, était un délai trop court pour apprécier le manquement de l'employeur (Cass. Soc., 05 mars 2015 : n°13-14136).

En avril 2015, la Cour d'appel d'Agen jugea que le fait de ne pas faire bénéficier les salariés d'une formation pendant toute la durée de l'emploi établit un manquement de l'employeur à son obligation, manquement qui entraîne un préjudice distinct de celui résultant de la rupture du contrat de travail. Elle ajoutait que le manquement de la société à son obligation était établi et avait causé à la salariée un préjudice dans la mesure où il l'avait privé de la possibilité d'élargir son champ de compétence et de qualification, respectivement de favoriser son déroulement de carrière au sein de l'entreprise. La Cour d'appel allouait à

la salariée (âgée de 60 ans, handicapée) une indemnité de 3.700 euros en réparation de son préjudice (24 ans d'ancienneté sans formation) (CA Agen, 14 avril 2015 : n° 14/00610).

En novembre 2016, la Cour de cassation confirma l'arrêt de la cour d'appel qui avait alloué à la salariée une somme à titre de dommages-intérêts pour manquement de l'employeur à l'obligation de formation, cette salariée n'ayant bénéficié, en 30 ans de carrière comme manutentionnaire chez l'employeur, d'aucune formation, la Cour rappelant que peu importe qu'elle n'en ait elle-même pas réclamé.

Ainsi, l'obligation légale de formation incombe à l'employeur, et le fait que les salariés n'aient jamais bénéficié de formation professionnelle suffit à établir un manquement de l'employeur à son obligation d'adaptation, entraînant pour les salariés un préjudice qu'il appartient au juge d'évaluer.

Les arguments des employeurs, qui reprocheraient aux juges du fond de ne pas préciser en quoi l'absence de formation pendant une telle durée aurait eu une incidence sur les possibilités d'adaptation des salariés ou de maintien dans leur emploi, sont rejetés.

Et le fait que les salariés ne demandent pas à bénéficier de formation, ne libèrent pas non plus les employeurs de leur obligation de veiller à leur employabilité, car l'obligation de veiller au maintien de la capacité des salariés à occuper un emploi relève de l'initiative des employeurs.



A savoir : *le fait que le salarié n'ait jamais bénéficié de formation professionnelle suffit à établir un manquement de l'employeur à son obligation d'adaptation, entraînant pour le salarié un préjudice qu'il appartient au juge d'évaluer*

Le bureau de vote doit signer le procès-verbal des élections avant l'annonce du résultat

Cass. Soc., 7 décembre 2016 : n° 15-26.096 FS-PB

Les irrégularités commises dans l'organisation et le déroulement du scrutin entraînent l'annulation des élections lorsqu'elles sont directement contraires à un principe général du droit électoral (Cass. Soc., 13 janvier 2010 : n° 09-60.203 ; Cass. Soc., 2 mars 2011 : n° 10-60.101).

En l'espèce, la question posée était de savoir si l'article R 67 du code électoral qui prévoit notamment que le procès-verbal des élections doit être signé par tous les membres du bureau de vote avant la proclamation des résultats revêt une telle nature.

Pour la Cour de cassation, la réponse est positive. Elle juge que des élections doivent être annulées dès lors que leur procès-verbal n'a été signé par tous les membres du bureau de vote qu'après la proclamation des résultats sans qu'il y ait lieu de s'interroger sur le point de savoir si cette irrégularité est ou non de nature à les affecter.

La Cour de cassation s'inscrit ainsi dans la lignée de sa jurisprudence antérieure particulièrement exigeante quant au respect du formalisme électoral. En effet, affecte la régularité du scrutin :

- l'absence (en l'espèce totale) de signature de la liste d'émargement par les membres du bureau de vote (Cass. Soc., 30 septembre 2015 : n° 14-25.925),
- la rédaction du procès-verbal par un tiers non électeur (Cass. Soc., 2 juillet 2014 : n° 13-60.218)

Contrairement à la Cour de cassation, le Conseil d'État estime que le défaut de signature par tous les membres du bureau de vote n'est pas par lui-même de nature à altérer la sincérité du scrutin et ne permet donc pas, en soi, l'annulation des élections professionnelles (CE, 16 juin 2010 : n° 329761). Le Conseil constitutionnel retient la même solution s'agissant des élections politiques (Cons. Const., 14 octobre 1995 : n° 95-2054).

En pratique, la position de la Cour de cassation pourrait être source de difficultés. En effet, en refusant de signer le procès-verbal pour quelque motif que ce soit, chaque membre du bureau de vote est en mesure de bloquer la proclamation des résultats, et donc la mise en place ou le renouvellement de l'institution elle-même. En outre, si les résultats sont proclamés malgré tout, les syndicats ou les électeurs, en particulier ceux qui ne seraient pas satisfaits, disposent d'un moyen pour faire annuler les élections sans qu'aucun grief n'ait à être formulé quant à la régularité et à la sincérité du processus électoral.



A savoir : *l'obligation pour tous les membres du bureau de vote de signer le procès-verbal des élections avant la proclamation des résultats constitue un principe général du droit électoral dont le non-respect entraîne par lui-même l'annulation du scrutin*

PSE : l'expert-comptable du CE doit être désigné lors de sa première réunion

CE, 23 novembre 2016 : n° 388855

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le comité d'entreprise saisi d'un projet de licenciement économique de 10 salariés ou plus sur 30 jours tient au moins 2 réunions, espacées d'au moins 15 jours (article L 1233-30). Il peut se faire assister d'un expert-comptable de son choix (article L 2325-35). Il prend alors sa décision lors de la première réunion (article L 1233-34).

L'expert-comptable désigné dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) bénéficie d'une série de prérogatives :

- il a accès aux mêmes documents que le commissaire aux comptes pour opérer toute vérification ou tout contrôle portant sur les éléments d'ordre économique, financier ou social nécessaires à la compréhension des comptes et à l'appréciation de la situation de l'entreprise (article L 2325-36 et L 2325-37) ;
- il a libre accès dans l'entreprise (article L 2325-39) et est rémunéré par elle (article L 2325-40) ;
- l'employeur doit lui fournir les informations qu'il demande (et il doit lui-même les demander à l'employeur) dans les délais fixés par l'article L 1233-35 du code du travail.

Lorsque l'assistance d'un expert-comptable a été demandée selon les modalités prévues par l'article L 1233-34 du code du travail, l'administration doit s'assurer qu'il a pu exercer sa mission dans des conditions permettant au comité d'entreprise de formuler ses avis en toute connaissance de cause. A défaut, elle ne peut pas homologuer le PSE (CE, 21 octobre 2015 : n° 382633).

En l'espèce, la délégation unique du personnel (DUP) avait désigné un expert, mais lors d'une réunion postérieure à la première.

L'employeur ayant, semble-t-il, refusé de communiquer à l'expert les documents sollicités dans les conditions fixées par l'article L 1233-35 du code du travail et ayant demandé à la DUP de rendre son avis avant le dépôt de son rapport, plusieurs salariés avaient demandé l'annulation de la décision du DIRECCTE homologuant le PSE pour irrégularité de la procédure consultative. La cour administrative d'appel de Paris avait rejeté leur requête : selon elle, en effet, eu égard aux délais contraints dans lesquels sont enserrés le comité d'entreprise pour émettre son avis et l'expert pour demander et obtenir les renseignements nécessaires à l'accomplissement de sa mission et présenter son rapport, le recours à l'expert doit nécessairement s'entendre comme impliquant sa désignation nominative par les membres du comité d'entreprise dès leur première réunion. Ayant relevé que ce n'avait pas été le cas, elle en avait conclu que les obligations fixées par les articles L 1233-35 et L 1233-37 du code du travail n'étaient pas opposables à l'employeur et que la procédure consultative était donc régulière.

L'arrêt de la cour administrative d'appel est cassé. Pour le Conseil d'État, pour se faire assister d'un expert-comptable bénéficiant du droit d'accès aux mêmes documents que le commissaire aux comptes dans les délais fixés par l'article L 1233-35, pouvant librement accéder à l'entreprise et rémunéré par l'employeur, le comité d'entreprise doit en avoir pris la décision de principe dès la première réunion d'information-consultation sur le projet de licenciement collectif. Sauf circonstance de nature à justifier le report de la désignation de l'expert-comptable à une réunion ultérieure, il appartient également au comité de procéder, dès cette première réunion, à cette désignation.

La cour administrative d'appel avait donc commis une erreur de droit en omettant de rechercher si la première réunion n'avait pas conduit la DUP à prendre au moins la décision de principe de recourir à un expert et, dans l'affirmative, si l'absence de désignation nominative de l'expert lors de cette réunion n'était pas justifiée par des circonstances de l'espèce.

Ainsi, en exigeant une décision de principe sur le recours à l'expert lors de la première réunion, le Conseil d'État applique exactement l'article L 1233-34 du code du travail. S'agissant du moment de la désignation nominative de cet expert, le texte pouvait prêter à interprétation. La Haute juridiction administrative fait preuve d'une certaine souplesse en admettant que cette désignation peut avoir lieu après la première réunion. A noter toutefois que la règle reste la désignation lors de la première réunion, règle qu'il incombera, le cas échéant, au comité d'entreprise d'écarter, en établissant des circonstances justificatives, dont on ignore, à ce jour, en quoi elles pourront consister. Et signalons aussi que la désignation de l'expert devra intervenir rapidement, eu égard aux délais impartis au comité d'entreprise pour se prononcer.

Ces principes posés, le Conseil d'État n'en confirme pas moins la décision d'homologation du DIRECCTE. En effet, jugeant l'affaire en appel et après réexamen du dossier, il décide que, lors de la première réunion, le comité d'entreprise n'avait pris aucune décision formelle de recourir à l'assistance d'un expert-comptable, mais s'était borné à en approuver la faculté à titre éventuel. Il en conclut que l'expert ultérieurement désigné ne pouvait pas être regardé comme l'ayant été au titre des articles L 1233-34 et L 1233-35 du code du travail et comme bénéficiant des prérogatives légales de *l'expert-comptable PSE*. Peu importait à cet égard qu'il ait respecté, une fois désigné, les délais fixés par l'article L 1233-35 du code du travail.

Tout d'abord, le Conseil d'Etat confirme son arrêt du 21 octobre 2015 : l'administration n'est tenue de vérifier que l'expert a exercé sa mission dans des conditions permettant au comité d'entreprise de formuler ses avis en toute connaissance de cause que si l'expert a été désigné selon les modalités requises par la loi.

Ensuite, dès lors que l'expert-comptable a été désigné trop tard, il perd toute prérogative en termes d'accès aux documents de l'entreprise, à ses locaux et, on l'imagine, de rémunération par l'employeur. Peu importe que, par la suite, il respecte scrupuleusement les obligations que lui impose le code du travail. Bref, en la matière, le comité d'entreprise n'a pas droit à l'erreur.

Il en résulte, en pratique, que les membres de cette instance auront intérêt à se poser la question de la saisine d'un expert dès réception des documents relatifs au projet de licenciement collectif et à prendre contact avec lui avant la réunion, afin de s'assurer de sa collaboration. Il en résulte aussi que le comité d'entreprise doit, s'il entend recourir à un expert, prendre une délibération parfaitement claire et dans les formes requises (à l'issue d'un vote à la majorité des membres présents).



A savoir : quand le CE est consulté sur un projet de licenciement avec PSE, c'est lors de sa première réunion qu'il doit décider de se faire assister par un expert-comptable... et aussi le désigner nominativement, sauf circonstances de nature à justifier une désignation ultérieure

Formalisme de l'avenant au contrat de travail à temps partiel modificatif de la durée du travail ou de sa répartition

Cass. Soc. 3 novembre 2016 : n° 15-16.026 FS-PB

Dans un arrêt rendu le 23 novembre 2016, la chambre sociale de la Cour de cassation a jugé que l'exigence d'un écrit s'applique non seulement au contrat de travail initial à temps partiel, mais aussi à ses avenants modificatifs de la durée du travail ou de sa répartition, fussent-ils temporaires et prévus par une convention collective.

La Cour de cassation se fonde sur l'article L 3123-14 du code du travail qui prévoit (dans son ancienne version) que le contrat de travail du salarié à temps partiel est un contrat écrit, devant notamment mentionner la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue, ainsi que la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois.

C'est donc par une interprétation assez classique du texte que la Cour de cassation a décidé que l'exigence de l'écrit devait également s'appliquer à toute modification de la durée du travail ou de sa répartition, puisqu'une telle modification alterne de manière significative l'un des piliers du contrat de travail à temps partiel.

Le fait que cette modification soit temporaire ou prévue par une convention collective n'est pas de nature à exonérer l'employeur du formalisme lié au contrat de travail à temps partiel, comme une manière de privilégier le rapport individuel qui unit l'employeur et le salarié, et ce quelle que soit la durée pour laquelle la modification des conditions initiales est altérée.

L'inobservation du formalisme entourant la conclusion d'un avenant modificatif de la durée du travail ou de sa répartition est sanctionnée par la requalification du contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps plein, et ce à compter de la première irrégularité, outre l'application d'une amende contraventionnelle.

La solution retenue par la Cour de cassation vient donc conforter la jurisprudence antérieure suivant laquelle l'exigence légale d'un écrit s'applique non seulement au contrat initial mais aussi à ses avenants modificatifs de la durée du travail ou de sa répartition (*Cass. Soc.*, 20 juin 2013 : n° 10-20.507 ; *Cass. Soc.*, 19 septembre 2013 : n° 12-14.872).



A savoir : *l'exigence d'un écrit s'applique non seulement au contrat de travail initial à temps partiel, mais aussi à ses avenants modificatifs de la durée du travail ou de sa répartition, fussent-ils temporaires et prévus par une convention collective*